

QUANTO GUADAGNANO I MANAGER?

Retribuzioni ferme per i manager, con i dirigenti nuovamente in trend negativo, lieve crescita per i quadri. In aumento i manager che percepiscono una quota di variabile. Le funzioni meglio retribuite sono marketing, area amministrativa e finanziaria, vendite. Vediamo alcuni approfondimenti tratti dall'Osservatorio annuale JobPricing.

Matteo Gallina
data manager Osservatorio JobPricing

LE RETRIBUZIONI dei manager hanno vissuto negli ultimi anni situazioni particolarmente delicate nel mercato del lavoro, che hanno sortito come effetto un impoverimento della categoria non solo sul lato occupazionale (oggi dirigenti e quadri rappresentano meno del 6% degli occupati dipendenti di imprese private), ma anche sul versante retributivo.

Per i dirigenti tra il 2014 e il 2018 si è avuta una riduzione della quota fissa della retribuzione pari a -4,8%; per i quadri una dinamica sostanzialmente stazionaria (+1,7%) e comunque inferiore al trend complessivo del mercato (+2,1%), trainato da una crescita retributiva significativa degli operai.

La dinamica retributiva, secondo lo studio condotto dall'Osservatorio JobPricing per Manageritalia, sembrava aver segnato un'inversione di tendenza nel 2017, con lieve crescita, subito smentita nel 2018 dove si registra nuovamente un calo delle retribuzioni dei dirigenti (-0,7%), mentre i quadri si mantengono sul livello di crescita lieve (+0,2%) registrato anche l'anno precedente. Tale dinamica appare tuttavia in linea con una stagnazione retributiva espressa nel 2018 con un lieve calo (-0,3%) generale degli stipendi lordi.

Retribuzione variabile e trend 2015-2018

La retribuzione media di un dirigente nel 2018 è stata pari a 101.096 euro lordi annui, con un calo di circa 700 euro sul 2017), quella di un quadro a 54.136 euro, con una crescita di circa 100 euro lordi (tabella 1). La componente variabile dei manager, a integrazione della retribuzione fissa, è pari a 19.234 euro per i dirigenti, che nel 2018 hanno percepito una quota variabile (circa 3 su 4), mentre la quota media percepita dai quadri è di 6.059 euro, spettante a poco oltre il

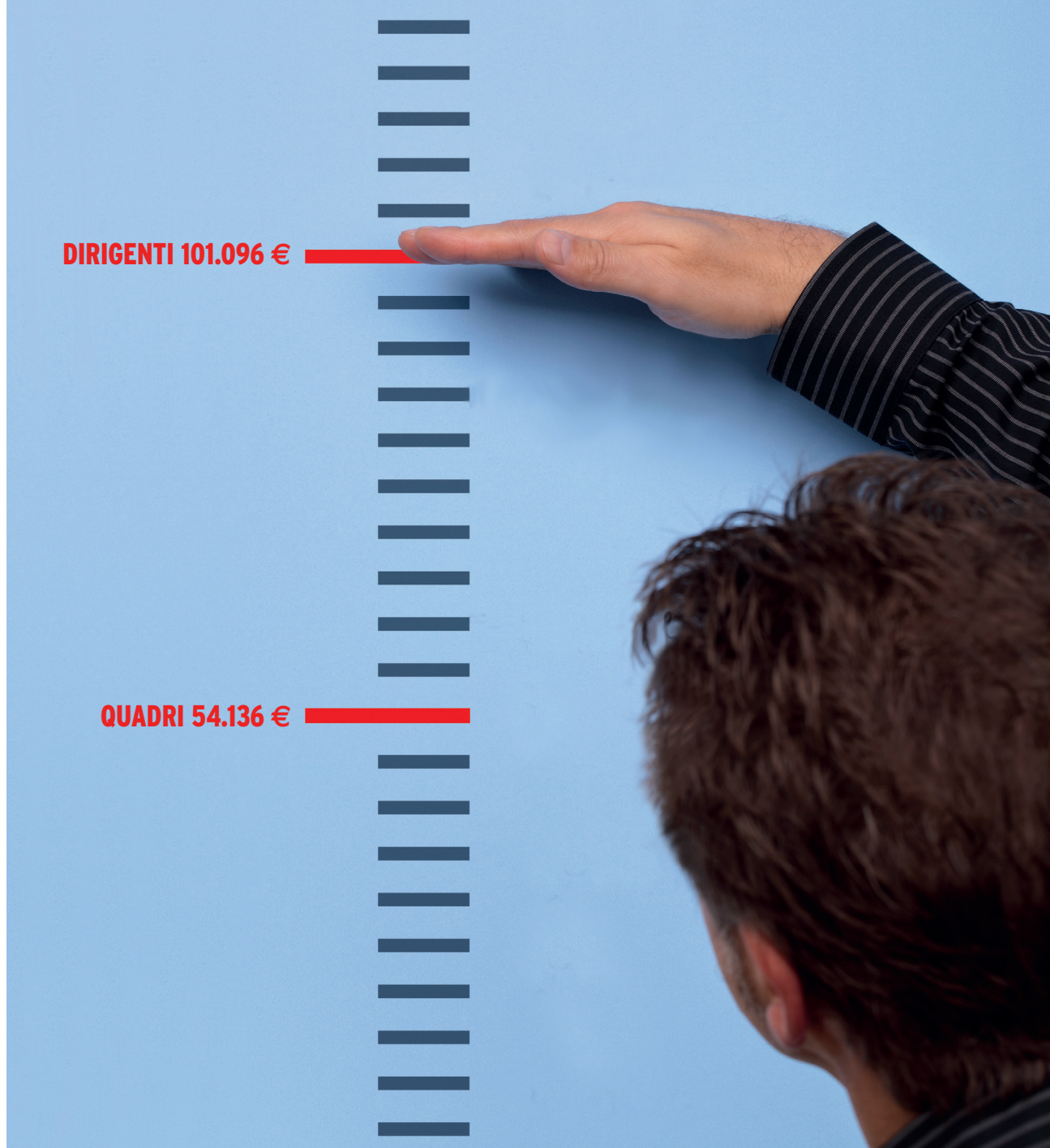


Tabella 1 - Ral media 2018 e trend retributivo 2014-2018

QUALIFICA	RAL 2014 (€)	RAL 2015 (€)	RAL 2016 (€)	RAL 2017 (€)	RAL 2018 (€)	TREND 2017-2018 (%)	TREND 2014-2018 (%)
DIRIGENTI	106.230	104.266	101.224	101.821	101.096	-0,7	-4,8
QUADRI	53.231	53.217	53.799	54.021	54.136	0,2	1,7
IMPIEGATI	30.465	30.624	30.894	30.814	30.770	-0,1	1,0
OPERAI	23.707	23.937	24.608	24.865	24.780	-0,3	4,5
TOTALE	28.665	28.693	29.309	29.380	29.278	-0,3	2,1

Tabella 2 - Retribuzione variabile

QUALIFICA	INCIDENZA % SULLA RAL (RELATIVA AI SOLI PERCETTORI DI UNA QUOTA VARIABILE)	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA PER I PERCETTORI DI VARIABILE (€)
DIRIGENTI	20	19.234
QUADRI	11,6	6.059

Tabella 3 - Trend 2015-2018 percettori variabile

QUALIFICA	2015 (%)	2018 (%)	DIFFERENZA
DIRIGENTI	63,9	76,8	+12,9
QUADRI	54,2	70,7	+16,5

Tabella 4 - Ral media 2018 per settore e qualifica

SETTORE	DIRIGENTI (€)	QUADRI (€)
AGRICOLTURA	92.874	48.934
INDUSTRIA DI PROCESSO	104.950	55.555
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	101.825	56.261
EDILIZIA	101.745	55.578
UTILITY	100.126	56.658
COMMERCIO	99.008	53.119
SERVIZI	97.791	51.288
SERVIZI FINANZIARI	109.560	56.243

Le retribuzioni si muovono sempre più verso strutture “pay for performance”: sono sempre più collegate al “valore” portato all’azienda e al business

70% dei lavoratori con questa qualifica) (tabella 2).

Appare chiaro che le politiche retributive per i manager (ma non solo, visto che si tratta di una dinamica generale per tutte le qualifiche) si muovono sempre più decisamente e con velocità verso strutture “pay for performance” in grado di collegare la retribuzione

percepita al “valore” portato da ciascuna risorsa all’azienda e al business. Lo dimostra come i manager che hanno percepito una quota di variabile sono in percentuale cresciuti molto negli ultimi 4 anni (tabella 3).

Settore e dimensione

Passando a un’analisi settoriale, si conferma che i servizi finanziari sono il comparto che paga meglio i manager, seppur il livello retributivo dei quadri sia stato raggiunto dai “pari qualifica” dei settori dell’industria manifatturiera. L’agricoltura, invece, è ancora il fanalino di coda (tabella 4). Oltre al settore, il fattore di maggiore differenziazione manageriale è la dimensione dell’azienda: il delta fra una microimpresa e una grande (+1.000 dipendenti) è di circa 17.000 euro lordi nel caso dei dirigenti e di circa 3.000 euro lordi nel caso dei quadri (tabella 5).

Il differenziale tra dirigenti e quadri, in conseguenza di questo aspetto, cresce al crescere della dimensione aziendale, seppur si possa osservare come il passaggio da aziende medio-grandi a big company sia remunerativo per un dirigente, ma non lo sia per un quadro.

I ruoli organizzativi

I dati mettono in evidenza come, escludendo il vertice aziendale, sia la funzione marketing quella

in cui i dirigenti sono in media meglio retribuiti (100.479 euro lordi annui). Al secondo posto troviamo i dirigenti dell'area amministrazione e finanza, mentre al terzo i dirigenti della funzione vendite, i quali beneficiano di una componente variabile ben più significativa delle altre funzioni analizzate (22,3%). In fondo alla graduatoria troviamo i dirigenti di qualità e sistemi informativi (tabella 6).

Venendo ai quadri, la funzione vendita la fa da padrone, con retribuzioni fisse e variabili decisamente più elevate rispetto ai colleghi di altre funzioni dell'organizzazione. Spiccano in alto per componente fissa i quadri in ambito produttivo, oltre i 55mila euro lordi annui, con la classifica che si chiude anche in questo caso con profili in ambito Ict e qualità.

Tutti soddisfatti?

Al netto dello stipendio percepito, ogni lavoratore può soggettivamente esprimere un proprio livello di soddisfazione connesso alla retribuzione, elemento che le aziende dovrebbero tenere in considerazione nella costruzione di sistemi di gestione delle politiche retributive.

Stando a quanto emerso dall'indagine "Salary satisfaction report 2019" dell'Osservatorio JobPricing, sembrerebbe che i manager siano moderatamente soddisfatti del proprio pacchetto retributivo,

Tabella 5 - Ral media 2018 per dimensione aziendale e qualifica

SETTORE	DIRIGENTI (€)	QUADRI (€)
MICRO (fino a 10 dipendenti)	91.171	52.417
PICCOLA (da 11 a 50)	97.000	53.259
MEDIA (da 51 a 250)	100.372	54.708
MEDIO-GRANDE (da 251 a 1.000)	102.048	55.722
GRANDE (oltre 1.000 dipendenti)	107.948	55.112
GAP MICRO-GRANDE AZIENDA	18,4%	5,1%

ma soprattutto nell'ultimo quadriennio si è assistito a un sempre maggiore sentimento di soddisfazione per i quadri, contrapposto a un calo di soddisfazione dei dirigenti (tabella 7).

È tuttavia interessante rilevare come la popolazione manageriale

L'indice di soddisfazione dei quadri è in costante aumento, mentre quello dei dirigenti è in calo

Tabella 6 - Ral media e retribuzione variabile (incidenza % sulla Ral dei percettori) per posizioni manageriali

POSIZIONI MANAGERIALI	DIRIGENTI		QUADRI	
	RAL MEDIA (€)	VAR MEDIO (%)	RAL MEDIA (€)	VAR MEDIO (%)
MARKETING E COMUNICAZIONE	100.479	19,2	54.721	11,5
AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO	99.195	18,2	54.905	10,4
VENDITE	98.807	22,3	57.805	16,0
ACQUISTI, LOGISTICA E SUPPLY CHAIN	97.962	17,8	54.647	10,5
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	97.467	19,0	53.798	10,7
PRODUZIONE	95.360	16,7	55.158	9,5
CUSTOMER SERVICE E POST VENDITA	95.054	17,8	54.023	11,1
AREA TECNICA & RICERCA E SVILUPPO	94.039	17,2	52.821	9,7
QUALITÀ	93.485	15,5	51.840	9,2
ICT & DIGITAL	92.658	17,2	52.259	10,2

Indici di soddisfazione (da 0 a 10)

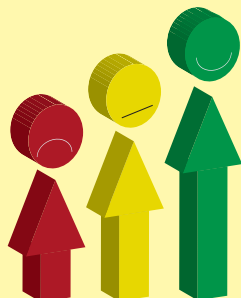


Tabella 7 - Livelli retributivi: soddisfazione complessiva

QUALIFICA	INDICE 2019	TREND 2016-2019
DIRIGENTI	5,4	-0,3
QUADRI	4,9	+0,6
IMPIEGATI / OPERAI	4,1	+0,2
TOTALE	3,7	+0,3

Tabella 8 - Sistemi retributivi applicati

8a

	DIRIGENTI	QUADRI
SODDISFAZIONE COMPLESSIVA	5,5	4,9
EQUITÀ INTERNA	6,0	5,3
COMPETITIVITÀ ESTERNA	6,1	5,4
PERFORMANCE E RETRIBUZIONE	5,7	4,8

8b

	DIRIGENTI	QUADRI
SODDISFAZIONE COMPLESSIVA	5,5	4,9
RETRIBUZIONE VARIABILE INDIVIDUALE (INCENTIVI COLLEGATI AI RISULTATI)	5,6	5,4
BONUS/GRATIFICA A FINE ANNO (A DISCREZIONE DELLA DIREZIONE/PROPRIETÀ)	5,8	5,2
ALTRI PREMI NON MONETARI (ES. VIAGGI, GADGET TECNOLOGICI ECC.)	5,8	5,8
BENEFIT / WELFARE - SERVIZI AI DIPENDENTI	5,9	5,4
INCENTIVI DI LUNGO TERMINE (VAR. MEDIO-LUNGO PERIODO, STOCK OPTION/GRANTS ECC.)	5,4	5,7
NESSUN ELEMENTO ECCETTO LA RETRIBUZIONE FISSA	4,3	3,4

(più i dirigenti che i quadri) esprime in generale giudizi positivi rispetto all'equità interna, ossia alla percezione di essere pagati in modo equo rispetto agli altri colleghi, ma anche alla competitività esterna, ossia la percezione di essere pagati in linea con coloro che in aziende simili ricoprono lo stesso ruolo.

Qualche perplessità in più, invece, i manager di tutti i livelli sembrano averla circa il fatto che i sistemi retributivi a loro applicati siano effettivamente capaci di riconoscere in modo adeguato il loro contributo individuale al raggiungimento dei risultati aziendali (tabella 8a).

Quest'ultimo aspetto assume un peso rilevante nella misura in cui la presenza di ulteriori elementi di reward in aggiunta alla retribuzione fissa, anche quando legati al raggiungimento di obiettivi, determinano un innalzamento significativo della soddisfazione dei lavoratori e dei manager (tabella 8b). ■

Fai il tuo checkup retributivo

Manageritalia, grazie alla collaborazione con JobPricing, propone ai manager associati la consultazione di JP Analytics, la più completa banca dati di profili retributivi italiani, con 1.900 posizioni censite e 35 settori di mercato analizzati.

Dall'area riservata **My Manageritalia** puoi attivare gratuitamente la versione di prova e ottenere la valutazione retributiva di mercato della tua posizione e di un'altra posizione a tua scelta.

JP Analytics dà la possibilità di scaricare per ogni posizione indagata una **scheda retributiva** che riporta la curva di mercato della retribuzione fissa e globale e l'incidenza della retribuzione variabile, con la possibilità di approfondire il dato di mercato per molteplici variabili (come il settore e la dimensione aziendale, la seniority nella posizione ecc.).

JP Analytics, strumento professionale a supporto delle politiche retributive, delle direzioni hr e delle aziende, **prevede una promozione esclusiva per gli associati Manageritalia, con l'acquisto di schede retributive aggiuntive al prezzo agevolato di 30 euro (prezzo di listino 50 euro).**



Richiedi gratuitamente il checkup della tua retribuzione.

Accedi all'area riservata **My Manageritalia** >> Servizi professionali >> **checkup retributivo**